

JUZGADO TREINTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ



Bogotá, D.C., doce (12) de julio de dos mil veintidós (2022).

Accionante: Mónica Johanna Velásquez Monroy.
Accionado: Americas Business Process Services S.A.
Radicado: 11001400303220220064300
Decisión: Niega.

Se decide la acción de tutela de la referencia, trámite al que fue vinculada la EPS Sanitas, conforme a los siguientes

ANTECEDENTES

La promotora deprecó la protección de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en lactancia, mínimo vital y seguridad social, presuntamente lesionadas por la empresa accionada, al terminar su contrato, sin tener en cuenta que se encontraba cobijada por el fuero de maternidad conferido hasta 6 meses después del parto.

Añadió que tuvo su bebé el 25 de enero de 2022, su licencia de maternidad se extendió hasta el 30 de mayo de 2022, mientras que el 9 de junio pasado, se liquidaron sus prestaciones sociales, por, como señaló la accionante, vencimiento de su contrato.

En consecuencia, rogó (i) ser reintegrada en su trabajo con el pago de todos los aportes correspondientes a seguridad social desde que no se renovó su contrato hasta ser reintegrada; (ii) que la entidad accionada le pague los salarios correspondientes hasta ser reintegrada a un cargo de igual o similar jerarquía; y, (iii) que se ordene el pago de la indemnización prevista en el inciso 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La EPS Sanitas solicitó declarar la falta de legitimación en la causa por pasiva, comoquiera que la encargada de responder por las pretensiones de la accionante es su empleador, al ser un asunto de carácter laboral.

La accionada guardó silencio, a pesar de haber sido notificada en legal forma.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, con el fin de que en su caso, y consideradas las circunstancias específicas, y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.¹

Se duele la promotora porque la empresa accionada liquidó contrato laboral sin tener en cuenta su estado de embarazo y el fuero de lactancia del cual es beneficiaria.

Sea lo primero destacar que en el presente asunto se cumple el presupuesto de subsidiariedad base de la acción constitucional respecto a la protección de derechos laborales, tal como lo ha señalado la H. Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2011, en la que indicó:

Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

Dicho esto, se advierte que la actora se encuentra dentro de los 6 meses siguientes a su embarazo, afirmación que se comprueba en el registro de atenciones médicas aportadas y de las afirmaciones hechas por la reclamante lo que permite inferir la viabilidad de la tutela que aquí se plantea.

¹ Sentencia, T-001 de 1992.

Una vez superado el análisis de procedencia, corresponde entrar a estudiar la presunta protección reforzada que ostenta la quejosa, en cuanto a ello, la Corte Constitucional en sentencia T-222 de 2017, en concordancia con las sentencias T-092 de 2016 y T-102 de 2013 dispuso:

La Corte Constitucional, ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente, debido a su condición de sujeto de especial protección, así como a la necesidad de velar por el resguardo de los derechos del que está por nacer o el recién nacido. Y es que la práctica ha demostrado que se requieren de medidas tendientes a impedir la vulneración de sus prerrogativas fundamentales, como consecuencia del despido y la discriminación a la cual se someten por la terminación del vínculo contractual.

Pues bien, los presupuestos esenciales que ha determinado la Corte para el fuero de maternidad son: i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y que ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto.

No obstante, el alcance de la prestación se debe determinar a partir del i) conocimiento del empleador, y ii) la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

Así mismo sobre la vinculación contractual de la mujer embarazada, el máximo órgano constitucional en la sentencia t-583 de 2013 indicó:

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes, de ahí que para prodigar la protección constitucional por maternidad sea indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso, un contrato de prestación de servicios (subrayado fuera del original).

La T-350 de 2016 complementó en este sentido:

La Corte dispuso que las mujeres en embarazo o en lactancia que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe

demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron:

“En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo” (Subrayado fuera del original).

Finalmente, sobre la “estabilidad laboral reforzada” en el segundo trimestre posterior al embarazo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 10 de julio de 2002, rad. 17193, señaló:

“En cuanto a los tres meses finales restantes de lactancia, para el caso en estudio según el artículo 241 del C.S.T., en primer lugar, ya se anotó que el espacio de tiempo destinado a esa finalidad en estricto sentido corresponde para esta época a una interrupción de la jornada de trabajo con ese fin específico de facilitar la noble condición de maternidad y no propiamente a un descanso, porque en los tres meses iniciales es subsumido por la licencia de las doce semanas por el parto. De no entender así la normatividad, se incurriría en el error de extender la sanción de ineficacia por el despido de la trabajadora que ha dado a luz a los nueve meses de embarazo y seis posteriores al parto sin miramiento alguno, inteligencia que no corresponde al contenido de las normas.

Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en este lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a

la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos períodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nítidamente el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, por fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo" (Subrayado fuera del original).

En el caso *sub lite*, y de acuerdo con los medios probatorios recaudados en el expediente, se advierte que la accionante no cumple con la carga probatoria antes mencionada, y, por ende, no existe una estabilidad laboral a su favor, puesto que se encuentra probado que su bebe nació el 25 de enero de 2022, y que, para el 9 de junio posterior, habían transcurrido más de 4 meses, es decir, se encontraba en el segundo trimestre del fuero de lactancia, y, por ende, no procedía la presunción establecida en el artículo 239 del C.S.T., sino que le correspondía a ella demostrar que la terminación de su contrato se dio a causa del parto, lactancia o calidad de madre que ahora ostenta, sin embargo, tal hecho quedo huérfano probatoriamente y en su lugar, la accionante confesó en su escrito de tutela, que su liquidación había ocurrido por vencimiento del contrato de labor u obra que desarrollaba (hecho cuarto).

Por consiguiente, se advierte que no existe una estabilidad laboral reforzada en cabeza de la accionante, de lo cual se decanta que la empresa accionada no ha vulnerado los derechos de la quejosa, pues no existe prueba que la terminación de su contrato se haya dado en virtud de su calidad de madre lactante, por ende, al no existir vulneración por parte de la entidad convocada, y no existir una estabilidad por madre cabeza de familia, se negará la súplica elevada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Negar la acción constitucional presentada por la señora Mónica Johanna Velásquez Monroy, por las razones señaladas.

Segundo: Comunicar la presente decisión a los interesados por el medio más expedito, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero: Si no fuere impugnada, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OLGA CECILIA SOLER RINCÓN
Juez

Firmado Por:
Olga Cecilia Soler Rincon
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 032
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fc600443d3d2b69cbc1dda20c9d46ad58522289ea052d6ad8330e209fd04eaea**

Documento generado en 12/07/2022 10:09:23 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>